

**DTR
est :**

certifié auprès des CSE

pour intervenir auprès des CSE (Comité Social et Economique) dans les domaines santé et organisation du travail, dont les équipements de travail / environnement de travail y compris les expositions chimiques, physiques, biologiques / égalité professionnelle;

habilité IPRP

(Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) au titre des compétences techniques et organisationnelles, spécialité santé au travail, sécurité et risques psychosociaux (habilitation délivrée par la DIRECCTE IDF pour une durée de 5 ans, de 2020 à 2025);

agrée pour la formation

en santé-sécurité des représentants du personnel par la DREETS d'Ile-de-France.

www.dtrconseil.com 40, rue Alexandre Dumas, 75011 PARIS

www.dtrconseil.com
contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

DTR Conseil est un cabinet d'étude, d'expertise, de conseil et de formation auprès de
 DTR Conseil est un outil pour les premiers concernés afin d'

AGIR POUR L'

*Un cabinet fondé et animé
 par deux femmes
 aux profils et expertises
 complémentaires
 au sein d'un réseau
 pluridisciplinaire
 de partenaires.*

Avec chacune 15 ans d'expertise dans la santé au travail, nous conjugons nos compétences de sociologue et d'ingénieure et de psychosociologue au sein de DTR Conseil. C'est cette expérience cumulée et complémentaire que nous mettons à votre service pour vous accompagner dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Selon les caractéristiques des interventions, nous mobilisons en outre les ressources d'un réseau d'intervenants confirmés partageant notre déontologie professionnelle.



Alexandra Jean



Elisa Oudinot

PRINCIPES d'intervention

Analyser les organisations et situations de travail réelles en partant du terrain est au cœur de notre démarche de compréhension et d'identification des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés.

Accompagner tout au long de la mission de façon concrète et pragmatique avec pour souci constant le partage des analyses et pour objectif un gain d'autonomie à l'issue de l'intervention.

Des interventions co-construites, **adaptées** à chaque situation.

Des engagements et des valeurs : analyse et rigueur, déontologie et transparence, écoute, disponibilité et transmission des ressources et des connaissances.

SECTEURS d'activité

*grande distribution,
hospitalier,
énergie,
transport,
travail social,
fonction publique,
agro-alimentaire,
pharmaceutique,
associatif,
services,
bancaire,
media,
télécom...*

chacune d'elle peut être conduite indépendamment ou en lien avec les autres de façon complémentaire

1 *diagnostic*

Il est parfois compliqué, par manque de recul de simplement caractériser la situation de tensions au travail dans laquelle on est pris. Il peut aussi être nécessaire de faire intervenir un tiers pour démêler un contexte sujet à débats. Dans tous les cas, il est indispensable de mettre des mots sur les difficultés rencontrées, et pour cela de mobiliser les ressources analytiques adéquates. Notre intervention «diagnostic» est conçue pour y aider.

Quelques exemples : diagnostic RPS, analyse de la politique de prévention des risques chimiques, analyse des évolutions organisationnelles et des impacts sur la santé, analyse des évolutions technologiques et de leurs impacts...

2 *expertise*

La démarche «expertise» CSE engage un travail de fond qui documente, et analyse en profondeur les enchaînements de causes dans toutes leurs dimensions et complexité pouvant générer des risques professionnels. Elle débouche sur la production d'un rapport circonstancié et l'établissement de recommandations visant à la résolution concrète des problèmes identifiés.

Si chaque situation mérite d'être envisagée dans sa singularité, il faut considérer les motivations d'une telle démarche selon deux registres.

Risque grave: RPS suite à des conflits, un suicide ou une tentative de suicide ; risque chimique (CMR, amiante par exemple).

Projet important: impact des nouvelles technologies sur l'organisation et la santé des salariés (télétravail, ERP, digitalisation...); impact des changements sur la santé des salariés; déménagement; projet de réduction d'effectifs.

3 formation

En dépit de l'engagement souvent remarquable des différents protagonistes, la découverte ou la poursuite d'un mandat relatif aux conditions de travail et à l'exercice des droits qui lui sont liés revient à évoluer dans un environnement conceptuel et juridique complexe. Nos interventions «formation» sont conçues pour faciliter l'appropriation de cet environnement par les premiers concernés. Les méthodes et outils qu'elles mettent en œuvre sont, par principe participatifs. Elle couvrent les champs de :

- la démarche générale de prévention ;
- la prévention spécifique des RPS ;
- la construction d'un DUERP de son ébauche au plan d'actions ;
- le fonctionnement et compétences du CSE / formation réglementaire SSCT.

4 accompagnement

Nous proposons de vous accompagner dans la réalisation concrète de vos travaux tels que :

- la prévention des risques professionnels, la mise en œuvre de la démarche, l'aide méthodologique, l'aide à la réalisation du DUERP, du plan d'actions ;
- les démarches de gestion de conflits ;
- la préparation et «debriefing» des réunions du CSE. De la préparation d'une réunion plénière, aux questions d'enjeux autour de la consultation du CSE, ou encore de la rédaction de son ordre du jour et de son PV, sont autant de situations pour lesquelles nous vous proposons d'être à vos côtés.

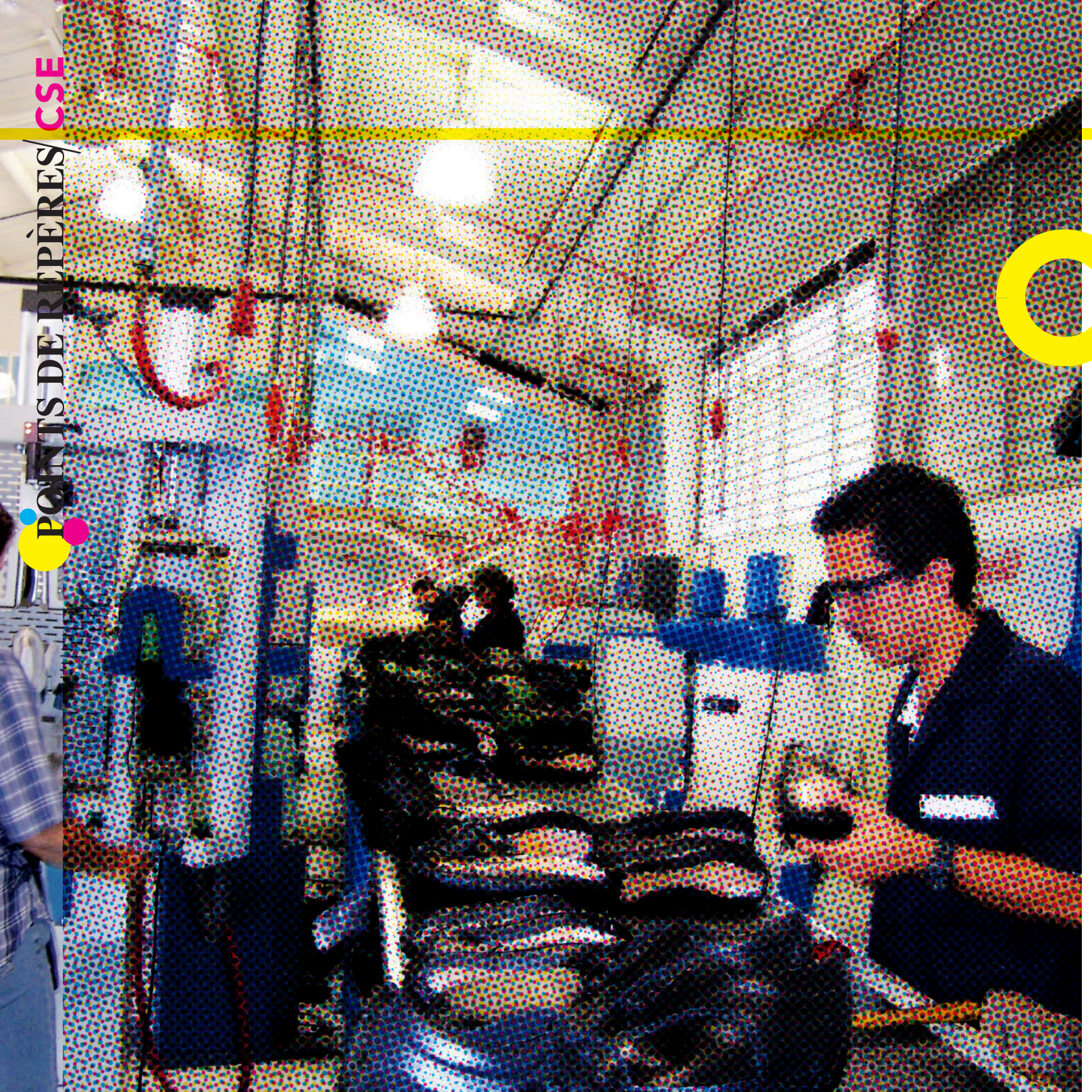


mō

évolution historique de l'instance // rôle des représentants du personnel au CSE // la CSSCT n'est pas une instance // réunions /ordre du jour /PV /vote // info-consultation // expertise: deux grandes expertises et délais // document unique : à quoi ça sert? quelle forme ça prend? // règlement intérieur: à quoi ça sert? quel contenu? // inspections : pourquoi? quand? comment? // enquêtes : pourquoi? quand? comment?

m.ô

POINTS DE REPÈRES / CSE



1/ rôle, missions du CSE, prérogatives en matière de santé, sécurité, et conditions de travail

Depuis 2013, différentes réformes du code du travail ont fragilisé les instances. La mise en place du CSE s'est accompagnée d'une réduction des moyens pour les représentants du personnel alors que les domaines de compétences à traiter au sein de l'instance se sont étendus. [fig. 1]

La santé, la sécurité et les conditions de travail: des prérogatives de tous les membres du CSE.

Dans le cadre du CSE, les questions santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) doivent être prises en considération par l'ensemble des membres élus qu'il y ait ou non une commission dédiée.

L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé, sécurité et conditions de travail (Article L4121-1 du Code du Travail). Les membres du CSE ont ainsi un rôle de veille et d'alerte en matière de santé au travail.

Il est essentiel de réfléchir à la manière de traiter la question. Pour que ces prérogatives soient prises en compte, il est important de s'organiser en répartissant les missions confiées aux membres du CSE, de la CSSCT et des représentants de proximité s'ils existent.

Les prérogatives en santé, sécurité conditions de travail consistent à analyser les risques professionnels présents sur le terrain, en remontant

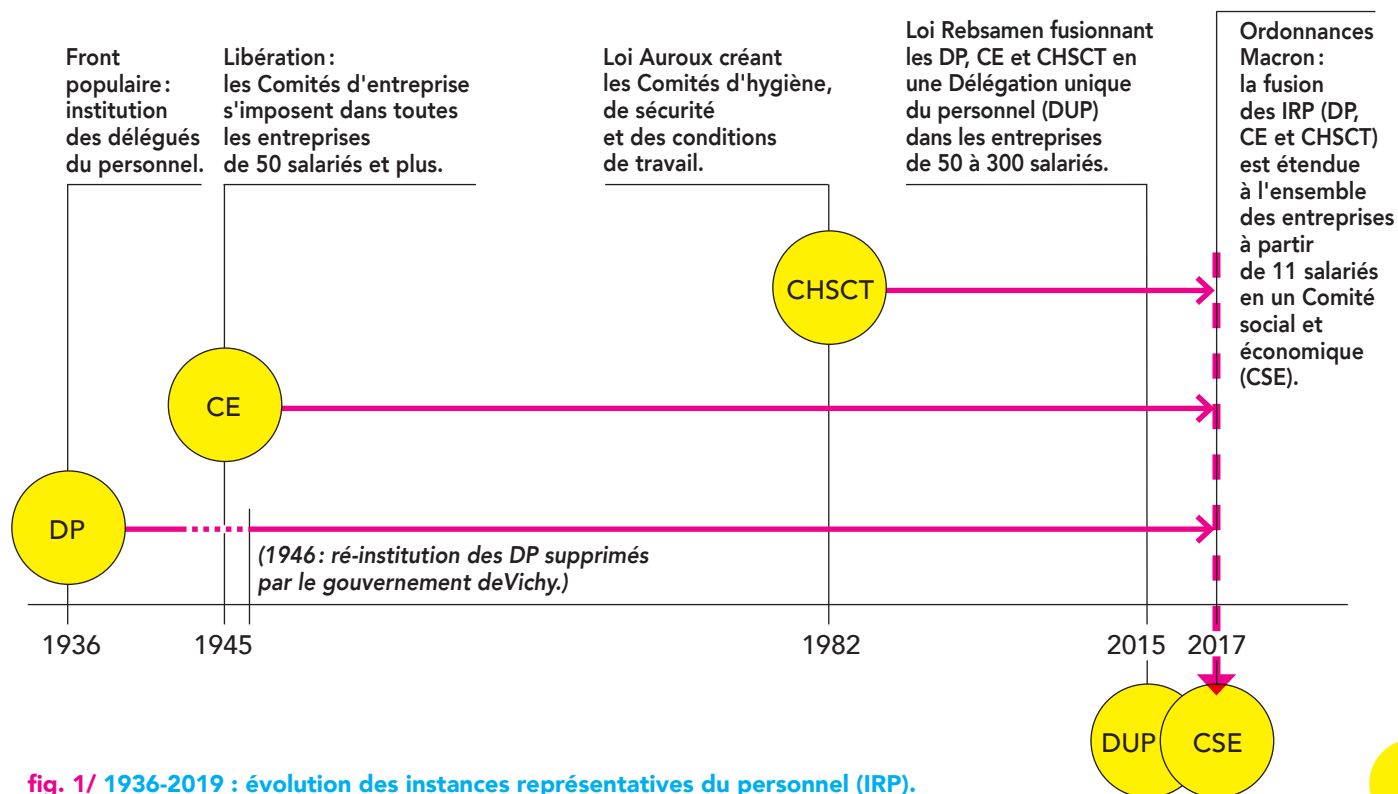


fig. 1/ 1936-2019 : évolution des instances représentatives du personnel (IRP).

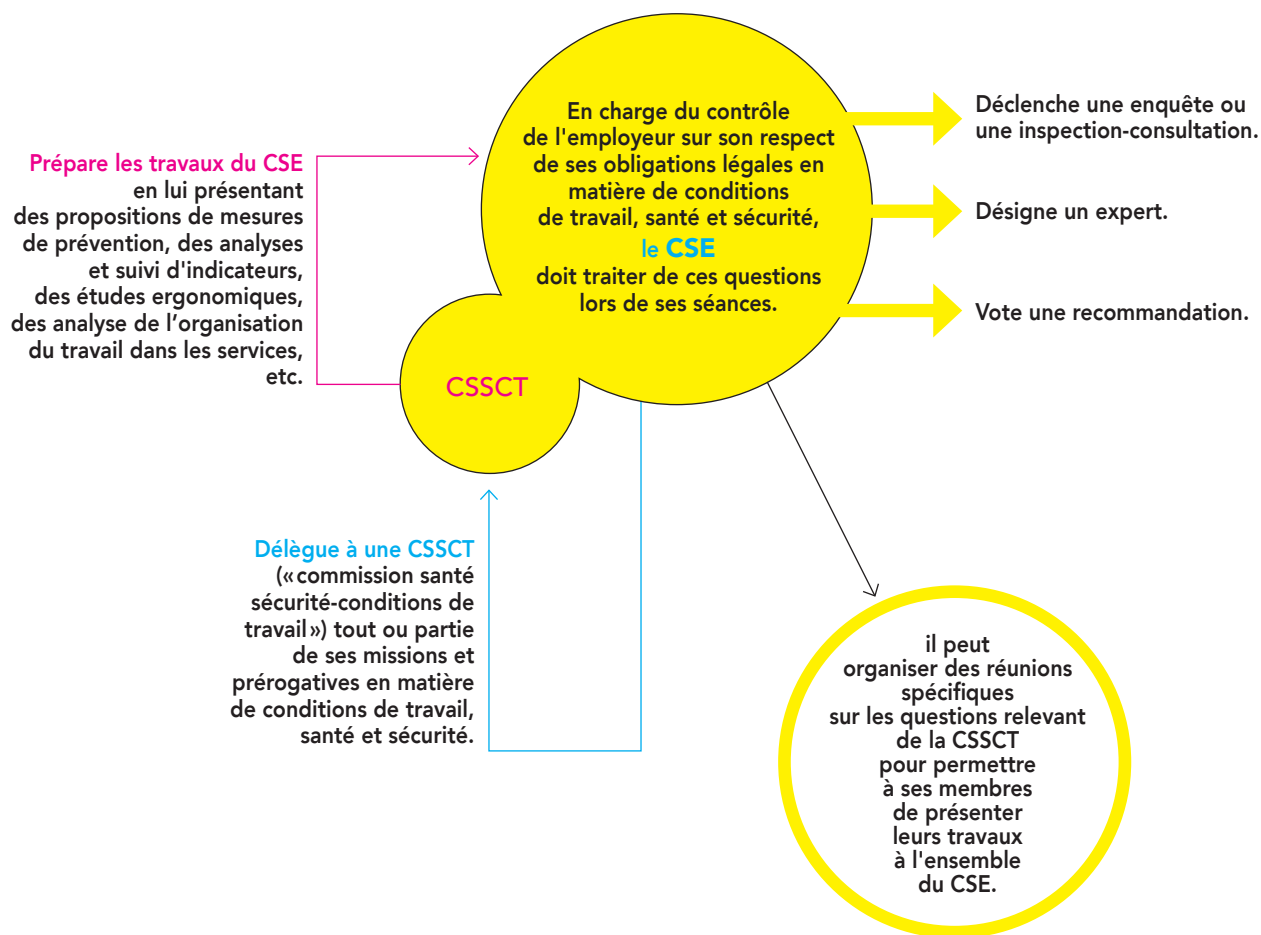


fig. 2/ CSE/CSSCT : attributions et répartition des questions concernant la santé, la sécurité et les concitions de travail.

l'information, en étant le porte-voix du travail tel qu'il est réellement effectué par les salariés. Pour cela, il est possible de réaliser par exemple des inspections ou des enquêtes en cas d'accident ou de risque grave. Il s'agit aussi d'analyser les risques professionnels générés par des projets de réorganisation par exemple. Ainsi, dans le cadre d'une information-consultation, les membres du CSE feront remonter des alertes et pourront émettre des recommandations dans un avis. Ces alertes ou points de vigilance seront aussi issus des constats et analyses fondés sur le travail réel.

Le rôle des représentants du personnel au CSE concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail est déterminant : [\[fig. 2\]](#)

La CSSCT n'est pas une instance, quel est le rôle et quels sont les moyens de cette commission ?

La loi impose la mise en place de la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (L2315-36 du Code du travail) :

- dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- dans tous les établissements, quel que soit l'effectif, comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée SEVESO ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. La décision de l'inspec-

teur peut être contestée devant le DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Lorsque les conditions requises par la loi ne sont pas réunies, une CSSCT peut être mise en place par accord.

L'objectif de cette commission est de préparer les travaux du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Dans ce cadre, le CSE a la possibilité de déléguer tout ou partie de ses missions et prérogatives (L2315-38) en matière de conditions de travail, santé et sécurité, à la commission Santé Sécurité au Travail.

On constate aujourd'hui que la CSSCT est perçue et utilisée comme une instance à part et souvent déconnectée du CSE. Mais il s'agit uniquement d'une commission qui vise à préparer le travail du CSE. **C'est bien le CSE qui doit traiter en séance des sujets ayant traités à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.**

Elle doit permettre aux élus du CSE d'entretenir un lien avec les problématiques de terrain et d'avoir une vision fine des actions à entreprendre (mesures de prévention à proposer, analyse et suivi de certains indicateurs, études ergonomiques, analyse de l'organisation du travail dans certains services, etc.).

La CSSCT n'étant pas titulaire de la personnalité morale, elle ne peut NI ester en justice, NI être consultée, NI même désigner d'expert. Dès lors, il faut nécessairement veiller :

- à maintenir au moins quatre réunions du CSE où ces thèmes devront être abordés en plus de la commission ;

- à la présentation de l'ensemble des travaux de la CSSCT lors des réunions du CSE.

Il est donc important de penser l'articulation entre le CSE et la commission santé, sécurité, conditions de travail. La définition des missions confiées à la CSSCT doit être claire et les moyens pour partager les informations nécessitent d'être pensés.

Par exemple, mettre en place de façon systématique un compte-rendu des travaux réalisés par la CSSCT, ou encore une réunion de coordination entre l'ensemble des membres du CSE et ceux présents au sein de la CSSCT peut permettre de partager les informations de façon régulière.

2/ les réunions CSE : de la préparation de l'ODJ à la rédaction du PV

Préparer un ordre du jour

L'ordre du jour est défini conjointement par le secrétaire du CSE et le Président. Il doit être transmis au moins 3 jours avant la réunion. En cas de désaccord entre le Président et le secrétaire sur un point à l'ordre du jour, il est toujours possible de faire une demande de réunion extraordinaire.

L'importance de la définition de l'ordre du jour est parfois sous-estimée et insuffisamment préparée faute de temps. Il est pourtant essentiel que les sujets de l'ordre du jour soient pensés en amont et le fruit d'une élaboration collective. En effet, intégrer des points à l'ordre du jour permet de tracer les sujets qui vont être abordés, de prendre en compte les remontées des salariés, de faire le lien avec la CSSCT si elle

existe, de voir si certains sujets d'actualité sont à intégrer. Introduire un point à l'ordre du jour montre son importance. Cela met en visibilité le travail réalisé par les représentants du personnel et rend compte aux salariés de la prise en compte des sujets qu'ils ont pu remonter lorsque le PV est ensuite diffusé.

La réunion préparatoire du CSE : débattre, hiérarchiser, se répartir les rôles, s'accorder sur les décisions

L'organisation d'une réunion avant la plénière permet de :

- débattre entre représentants du personnel des sujets qui vont être traités, de se mettre d'accord sur les questions à poser ;
- hiérarchiser les sujets et les répartir entre membres ;

- présenter des sujets spécifiques des commissions à l'ensemble des élus du CSE ;

- s'accorder sur les décisions (résolutions à voter, inspections, enquêtes, analyses, etc.).

C'est un temps fondamental pour organiser la réunion plénière et se coordonner en amont. C'est le moment de décider quel temps à accorder aux différents sujets pour ne pas passer trop de temps sur des sujets qui ne le nécessiteraient pas. La préparatoire permet aussi de définir qui va intervenir sur quels sujets et de se répartir le travail en amont.

C'est aussi un temps durant lequel les avis liés aux informations-consultations peuvent être élaborés. Un avis des membres du CSE vise à faire part des points de veille, d'alerte et de vos propositions, il est

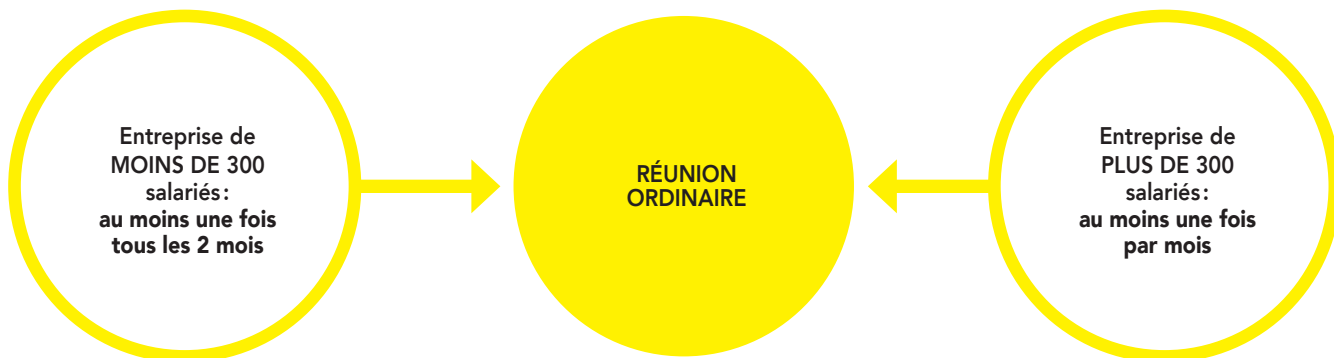


fig. 3/ Fréquence de réunion du CSE : dispositions minimumes légales (art. L2315-28) en cas d'absence d'accord prévu par l'article L2312-19.

donc important d'y réfléchir collectivement et de décider ensemble les points qui y seront inscrits.

La réunion du CSE : veiller, alerter, questionner

La réunion doit permettre la mise en débat de tous les points dans de bonnes conditions. Elle prend fin uniquement lorsque tous les points ont été discutés.

La réunion du CSE doit être présidée par un interlocuteur qui dispose des moyens, de l'autorité et des compétences pour répondre à vos questions. C'est un point important à vérifier notamment en cas de remplacement du Président du CSE lors d'une réunion. Il faut que votre interlocuteur soit capable de vous répondre et de prendre des décisions. Concernant l'animation de la réu-

nion, rien n'est défini. Tandis que le Président passe en revue les points de l'ordre du jour, le Secrétaire peut également solliciter les élus en fonction des sujets.

Les représentants du personnel disposent de deux outils pour faire face aux imprévus au cours de la plénière :

- l'interruption de séance qui donne du temps aux membres du CSE d'échanger sur un sujet dont ils viennent de prendre connaissance par exemple ;
- le vote d'une résolution qui permet de montrer le point de vue des membres sur un sujet spécifique. La résolution peut être préparée en amont ou lors d'une interruption de séance.

Tracer : le procès-verbal

Le PV est un document officiel qui a une valeur juridique. Il permet de

synthétiser les échanges qui se sont tenus lors de la séance plénière et les résolutions votées.

Il est établi sous la responsabilité du Secrétaire du CSE. Celui-ci peut en assurer directement la rédaction ou en contrôler sa réalisation si elle a été confiée à un prestataire. L'enregistrement de la séance est possible mais doit être voté.

Le projet de PV est transmis au Président et aux autres membres. Seul le Secrétaire signe le PV (l'employeur ne peut exiger de le cosigner).

L'approbation du PV par vote (à la majorité des membres présents), auquel participe l'employeur permet :

- la diffusion du PV par le Secrétaire à destination des salariés (les modalités doivent être précisées dans le règlement intérieur du CSE);
- d'utiliser le PV en justice.

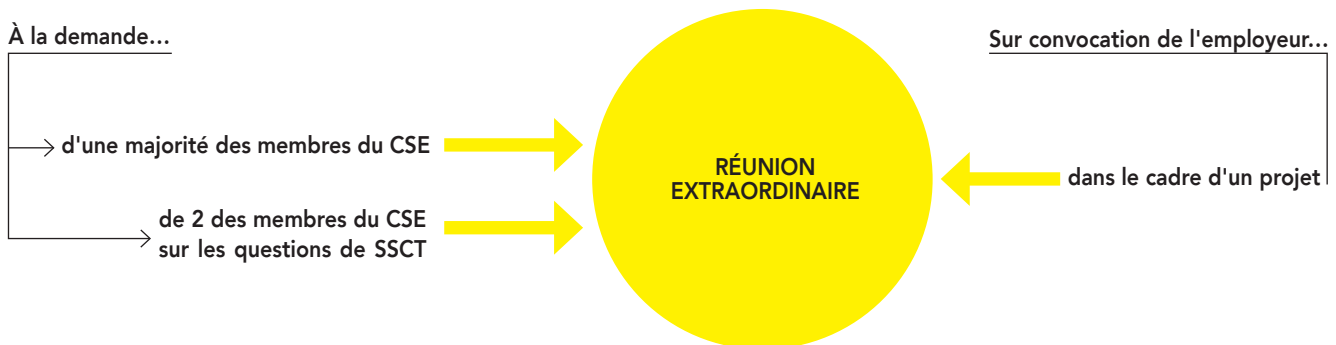


fig. 3-bis/ Modalités de tenue d'une réunion extraordinaire du CSE.



3/ les outils du CSE : inspections, enquêtes, information-consultation, expertise

Sur le plan économique, stratégique et des conditions de travail, les membres du CSE disposent de plusieurs outils pour recueillir des informations, remplir leur rôle de veille et d'alerte et émettre un avis éclairé.

Les inspections

«*Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.*» Article L2312-13 du Code du travail.

● L'inspection est une prérogative majeure des membres du comité :

- elle peut être programmée à l'avance ou être prévue au dernier moment ;
- elle permet de nouer un dialogue avec les salariés, en vue de détecter des risques et d'élaborer des propositions ;
- elle permet également d'analyser les conditions de travail, notamment après une modification d'organisation ou l'introduction d'une nouvelle technologie.

● L'inspection est un instrument entièrement sous le contrôle des élus :

- le CSE décide, à la majorité des présents, des modalités et de l'objet de l'inspection : objectifs, organisation, élus qui en seront chargés, composition de l'inspection ;
- le médecin du travail peut être sollicité ;
- les élus peuvent opter pour une inspection surprise, s'ils la jugent utile ;

● le comité a toute latitude pour apprécier si la direction doit, ou non, participer à l'inspection (à la différence des enquêtes).

● L'inspection permet de respecter le devoir de veille de terrain des représentants du personnel :

- le nombre d'inspections est au moins trimestriel (au moins égal à celui des réunions CSSCT, L2315-27 et R2312-4) ;
- il est toutefois possible de prévoir des inspections supplémentaires si cela s'avère pertinent.

● Inspection et non «visite» :

- l'inspecteur du comité n'est pas l'invité du service dans lequel il se rend. Il agit dans le cadre de son mandat d'ordre public et a autorité sur le responsable local.
- il choisit librement les modalités d'intervention (personnes à rencontrer, sujets à analyser, etc.).

● Les membres peuvent circuler librement et prendre contact avec les salariés :

- pas de restriction liée à la confidentialité ;
- mais obligation de discrétion des membres.

● Temps d'inspection et crédit d'heures de délégation :

- le Code du travail n'apporte pas de précisions sur le statut du temps passé aux inspections ; les pratiques relèvent ainsi des usages propres à chaque entreprise ;

● le droit à inspection fait directement référence aux réunions du comité en termes de fréquence (art. R2312-4) ;

● dans de nombreuses entreprises, il est donc admis que le temps qui est consacré suit le même régime que le temps de réunion et soit en sus du crédit d'heures de délégation.

Une inspection nécessite d'être préparée c'est à dire de choisir le lieu, le moment, de classer les problématiques remontées par les salariés, d'analyser les documents à disposition.

Une fois l'inspection réalisée, un compte-rendu devra être établi afin de notifier :

- les résultats des investigations ;
- les propositions, les alertes ;
- les éventuelles demandes d'investigations supplémentaires (médecin du travail, ergonome, spécialistes des risques professionnels).

La rédaction de ce compte-rendu permettra de partager les informations et de tracer par écrit les risques professionnels relevés.

Les enquêtes

A la différence des inspections qui sont réalisées dans une logique de prévention pour éviter les risques, les enquêtes interviennent une fois que le risque est avéré suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP).

Il existe deux types d'enquêtes : les enquêtes AT/MP ou les enquêtes risque grave.

Enquête AT/MP

«Le comité réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.»

Article L2312-13 du Code du travail. L'employeur doit informer le CSE de tout accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP).

Pour que l'accident du travail soit reconnu, vous devez justifier des deux conditions suivantes :

- être victime d'un fait accidentel dans le cadre de votre activité professionnelle ;
- le fait accidentel a entraîné l'apparition soudaine d'une lésion.

Suite à un accident du travail, une enquête conjointe entre membres élus et l'employeur doit être réalisée. Le Comité désigne alors une délégation qui comprend au moins l'employeur et un membre élu.

L'objectif est de tirer des enseignements en matière de prévention, pour éviter la reproduction de tels AT ou MP.

Le temps passé pour l'enquête sur accidents graves ou répétés n'est pas imputé au crédit d'heures.

Enquête risque grave

«Le comité procède également à une enquête pour risque grave soit en présence d'un risque grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave.» Article L2315-11 du Code du travail

À la différence de l'enquête après AT, cette enquête est déclenchée à l'initiative des élus et elle n'est pas centrée sur un individu mais sur un risque.

Qu'entend-on par risque grave ?

Doit être considéré comme tel «tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente temporaire prolongée», Circulaire ministérielle DRT n°93-15 du 25 mars 1993.

Un accident ou un risque grave est toujours pluricausal. Il est toujours le symptôme de dysfonctionnement de l'entreprise. L'accident n'est jamais uniquement le résultat de déficiences techniques ou humaines ou d'une infraction aux règles de sécurité.

L'objectif des enquêtes est d'éviter les répétitions d'accidents du travail et de prévenir les risques professionnels.

L'information-consultation

Le CSE est informé et consulté de manière récurrente ou ponctuellement.

- De manière récurrente sur :
 - les orientations stratégiques ;
 - la situation financière de l'entreprise ;
 - la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

La consultation est annuelle en l'absence d'accord, une périodicité qu'il est important de conserver.

- Ponctuellement, notamment dans les cas suivants :
 - mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
 - modification de l'organisation économique ou juridique ;

- modification des conditions d'emploi, de travail, notamment concernant la durée du travail, et la formation professionnelle ;

- introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;

- restructuration et compression des effectifs ;

- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

L'information consultation doit respecter les principes suivants...

- L'antériorité de la consultation :
 - la consultation se tient obligatoirement avant que le projet de l'employeur soit définitivement arrêté, sinon elle serait de pure forme et détournée de sa finalité : le projet doit pouvoir être discuté, amendé, voire abandonné ;
 - l'instance ne doit pas être mise devant le fait accompli ;
 - le non-respect de ce principe d'antériorité représente un délit d'entrave.
- Information nécessaire et délais suffisants :
 - les élus doivent recevoir au préalable de la consultation des informations écrites, précises, adaptées aux enjeux et suffisantes pour rendre un avis éclairé, dans ce sens, les élus doivent questionner la pertinence des documents reçus dans le cadre de l'information.

- le défaut d'information est sanctionné par les juges et peut se traduire par une annulation du projet (arrêt « Fnac » du 13/12/12).
 - la communication par l'employeur de l'information - ou l'information de sa mise à disposition dans la BDES (Banque de données économiques et sociales)-, marque le point de démarrage de la procédure et des délais. Mais ces délais ne servent pas à combler les lacunes de l'information initiale (R2312-5).
 - l'information doit être transmise avec l'ordre du jour, comme c'était le cas pour le CHSCT.
- Si l'employeur se soustrait à cette dernière obligation, et que cette

modalité n'apparaît ni dans l'accord de mise en place, ni dans le règlement intérieur, les élus peuvent :

- suspendre la séance pour prendre le temps nécessaire à l'analyse du document ;
- demander une réunion extraordinaire pour pouvoir poser les questions liées au document projet.

A l'issue de l'information-consultation, le CSE rend un avis :

- l'avis résulte d'une délibération collective votée à la majorité des membres présents ;
- la forme de l'avis est un support de communication important à destination des salariés et, le cas échéant, de l'inspection du travail, de la mé-

decine du travail et de la CARSAT/CRAMIF ;

- l'avis ne se réduit pas à une expression binaire « oui »/« non », « favorable »/« défavorable » ;
- l'avis est argumenté (il liste les points de vigilance et risques identifiés ou potentiels) et doit, si possible, s'accompagner de propositions d'actions de prévention ;
- les avis ont une portée juridique : ils peuvent dans certains cas contribuer à la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur.

Dans la majorité des cas d'informations-consultations, le CSE peut être accompagné par l'expert de son choix.

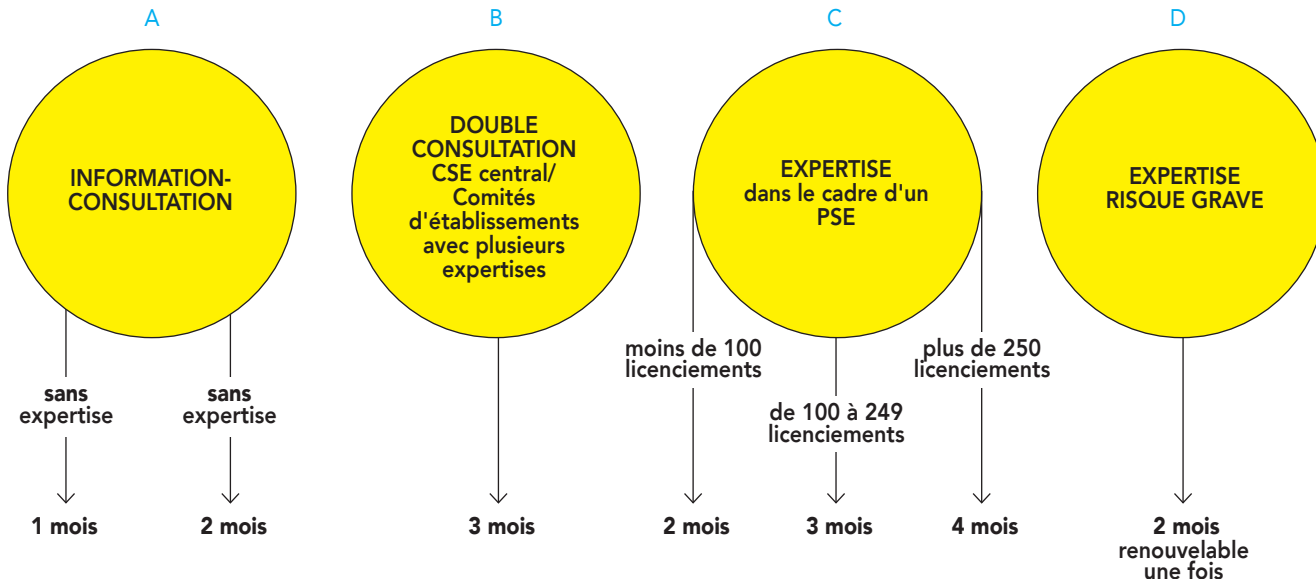


fig. 4/ Délais préfix entre remise des informations et avis du CSE (A/B/C), entre désignation d'expert et remise du rapport (D).

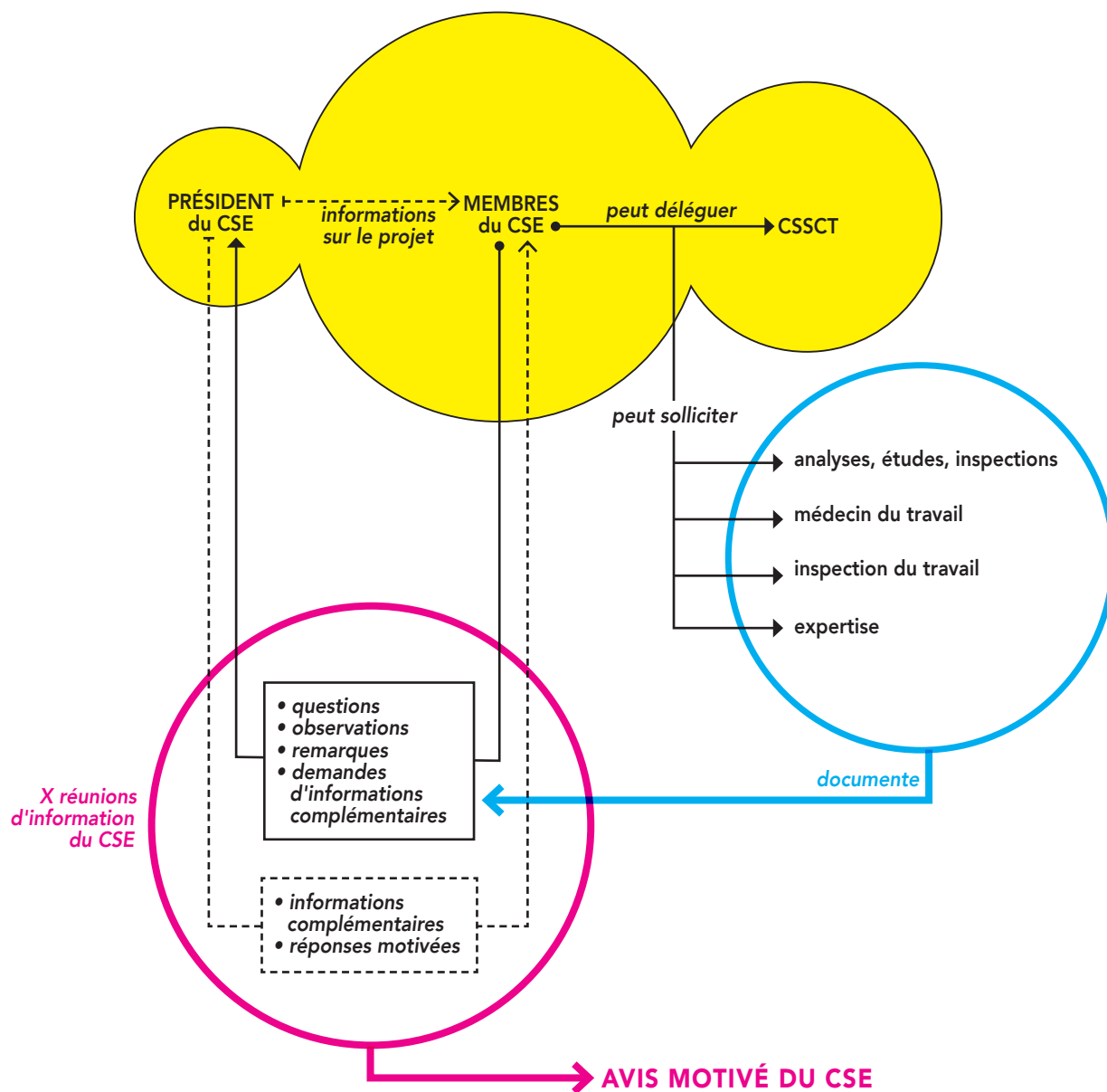


fig. 5/ Projet important : dispositif de construction de l'avis motivé du CSE.

L'expertise

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, il existe deux cas de figure principaux dans lequel le CSE peut faire appel à un expert habilité (article L2315-94 du Code du travail) :

- s'il existe un risque grave : révélés ou pas par un AT, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel tels que des risques psychosociaux, suite à un suicide, une tentative de suicide, un risque chimique (amiante...);
- dans le cadre de l'introduction de nouvelles technologies ou d'un projet important modifiant les conditions de travail (par exemple un projet de réorganisation, un plan de sauvegarde de l'emploi, un déménagement...).

Dans le cadre des projets importants, il y a des délais à respecter en lien avec l'information consultation. Il est donc essentiel d'y être attentif.

Le processus de désignation de l'expert répond à un formalisme qu'il convient de respecter si les représentants du personnel au Comité veulent se prémunir de toute contestation possible. Par exemple, le soin apporté à la rédaction de la délibération est capital. En effet, si l'employeur décide de contester l'expertise auprès du tribunal de grande instance, la délibération du Comité sera un élément d'analyse central pour le juge qui statue en référé.

L'expertise vous permettra de disposer d'analyses précises et objectives qui vous aideront à connaître les im-

pacts du projet sur les conditions de travail. Ces éléments vous serviront pour rendre un avis éclairé. Dans le cadre d'une expertise risque grave, la mission servira à identifier les facteurs de risques professionnels à l'origine du risque et à établir des préconisations en matière de prévention.

Le choix de l'expert vous appartient.

Quel financement ?

- L'expertise risque grave est totalement prise en charge par l'employeur
- L'expertise projet important est prise en charge à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE.

Nous conseillons à tous représentants du personnel souhaitant avoir recours à une expertise de contacter l'expert le plus en amont possible.



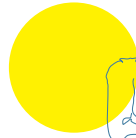
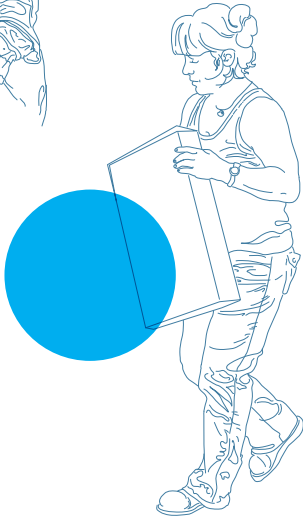
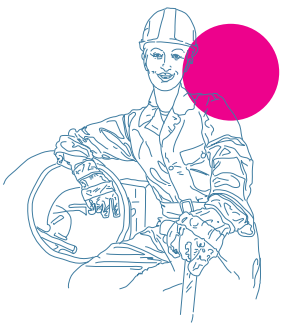
pour nous *contacter*



CONCEPTION GRAPHIQUE : VINCENT HUET
[huet.vincent@wanadoo.fr]

www.dtrconseil.com
contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67





AGIR POUR
l'amélioration
des conditions
de travail

